

The Influence of Intellectual Ability, Knowledge Management, and Work Discipline on Employee Performance ‘The Trans Resort Bali’

Pengaruh Kemampuan Intelektual, Knowledge Management, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ‘The Trans Resort Bali’

I Kadek Agus Ari Jatiyasa¹, I Ketut Sirna^{2*}, Tjokorda Bagus Putra Marhaendra³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: sirna@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:

Employee Performance, Intellectual Ability, Knowledge Management, and Work Discipline

Abstract

This study aims to analyze the effect of intellectual ability, knowledge management, and work discipline on employee performance at The Trans Resort Bali. The sample in this study consisted of 59 respondents, with quantitative method data analysis techniques, including validity test, reliability test, classical assumption test, correlation test, multiple linear regression test, determination coefficient test, and hypothesis testing through the SPSS 26.0 program. The results showed that: (1). Intellectual ability (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), with a regression value of 0.209X1 and a t-count value of 3.838, and a sig value. 0,001. (2). Knowledge management (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y), with a regression value of 0.241X2 and a t-count value of 2.610, and a sig value. 0,004. (3). Work discipline (X3) has a positive and significant effect on employee performance (Y), with a regression value of 0.252X3 and a t-count value of 4.481, and a sig. value of 0.001. 0,001. (4). Simultaneously intellectual ability (X1), knowledge management (X2), and work discipline (X3) have a positive and significant effect on employee performance (Y), with multiple linear regression results $Y = 2.403 + 0.209X1 + 0.241X2 + 0.252X3$ and F-count test 45.113, and sig value. 0,001. Through the analysis of the coefficient of determination, intellectual ability, knowledge management, and work discipline contribute 69.5% to employee performance (Y).

Kata kunci:

Kinerja Karyawan, Kemampuan Intelektual, Knowledge Management, dan Disiplin Kerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan intelektual, *knowledge management*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di The Trans Resort Bali. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 59 responden, dengan teknik analisis data metode kuantitatif, termasuk uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis melalui program SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Kemampuan intelektual (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai regresi 0,209X1 dan nilai t-hitung 3,838, serta nilai sig. 0,001. (2). *Knowledge management* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai regresi 0,241X2 dan nilai t-hitung 2,610, serta nilai sig. 0,004.

(3). Disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai regresi 0,252X3 dan nilai t-hitung 4,481, serta nilai sig. 0,001. (4). Secara simultan kemampuan intelektual (X1), *knowledge management* (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan hasil regresi linear berganda $Y = 2,403 + 0,209X1 + 0,241X2 + 0,252X3$ dan uji F-hitung 45,113, serta nilai sig. 0,001. Melalui analisis koefisien determinasi kemampuan intelektual, *knowledge management*, dan disiplin kerja memberikan kontribusi 69,5% terhadap kinerja karyawan (Y).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting dalam industri perhotelan untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kestabilan perusahaan khususnya pada sektor perhotelan. Salah satu komponen penting dalam menjalankan operasional perusahaan, dibutuhkan kinerja karyawan yang memadai dalam menuntaskan pekerjaan sesuai dengan SOP (*standard operating procedures*). Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja merupakan prinsip yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam perusahaan (Mangkunegara, 2017;75). Selain itu kinerja karyawan dapat ditinjau dari *guest review* saat tamu menginap pada suatu hotel, *guest review* dibuatkan sebagai tempat penilaian kepuasan tamu terhadap kinerja karyawan dan fasilitas hotel. Pada dasarnya kinerja karyawan ialah tingkat efisiensi dan efektivitas yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kurun waktu tertentu (Gyang, 2018;187). Hasil kinerja karyawan The Trans Resort Bali pada *guest review* 2024 menunjukkan adanya kenaikan, namun kenyataannya terdapat karyawan yang masih datang terlambat, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan cenderung tidak memiliki prioritas saat bekerja, maka hal ini menyebabkan adanya penurunan dan kenaikan terhadap kinerja karyawan.

Guna menciptakan kinerja karyawan yang optimal, dibutuhkan kemampuan dalam memecahkan masalah untuk mempermudah penyelesaian pekerjaan. Kemampuan ialah salah satu syarat dalam meninjau kinerja karyawan (Kasmir, 2018;189). Kemampuan dalam menalar dan memecahkan masalah dikaitkan sebagai kemampuan intelektual, yang di mana kemampuan ini bersumber dari dalam diri individu atau internal. Acuan yang digunakan dalam kemampuan intelektual ialah kecakapan berhitung, kecepatan, pemahaman verbal, penalaran induktif, dan deduktif, visualisasi ruang serta memori (Robbins and Judge, 2015;86). Terjadinya kekurangan dalam penyampaian informasi pada karyawan The Trans Resort Bali menyebabkan kesenjangan dalam menyelesaikan pekerjaan, selain kurangnya daya ingat karyawan untuk melaksanakan tugas atau melakukan *follow-up* pekerjaan, terdapat juga permasalahan terhadap pengenalan objek sekitar, sehingga hal ini berkaitan dengan *product knowledge* yang mereka miliki.

Kolaborasi kinerja yang baik didasarkan terhadap kemampuan dan pengetahuan yang selaras. Kemampuan intelektual berinteraksi pada *internal* karyawan, sedangkan pengetahuan dalam proses bekerja berinteraksi pada *eksternal*. Maka proses pemetaan dan aktualisasi pengetahuan disebut sebagai *knowledge management*, yang digunakan perusahaan untuk membuat, mengatur, dan menyebarkan pengetahuan yang ada untuk memberikan pedoman kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan (Sedarmayanti, 2017;389). Pada kenyataannya proses pemetaan pengetahuan di The Trans Resort Bali memiliki proses yang tidak baik, yang menyebabkan terjadinya

kesalahpahaman dan kesenjangan terhadap pengetahuan *product knowledge* yang digunakan sebagai pedoman dalam bekerja.

Khusus pada sektor perhotelan dibutuhkannya disiplin kerja yang baik untuk menciptakan alur kerja yang ideal, sehingga seluruh pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Kurangnya disiplin kerja pada karyawan akan menyebabkan penurunan terhadap kinerja yang mereka miliki, disebabkan oleh tidak adanya prioritas dalam bekerja. Fahmi (2017;75) memberi pemahaman terhadap disiplin kerja sebagai ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku dan bersedia menerima sanksi jika berani melanggar. Namun faktanya, disiplin kerja karyawan The Trans Resort Bali tidak ideal, yang di mana karyawan sering kali terlambat datang, tidak menyelesaikan tugas dengan tepat, dan terjadinya dinamika terhadap tingkat absensi pada setiap departemen. Absensi ketidakhadiran tertinggi terjadi pada departemen *human resources*, yang mana hal ini disebabkan oleh kurangnya karyawan dalam departemen tersebut, sehingga cenderung mereka melakukan absen saat bekerja.

Secara teoritis, kemampuan intelektual, *knowledge management*, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Rahman, dkk (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain penelitian ini didukung oleh penelitian lainnya yang telah dilakukan sebelumnya yaitu dari Widjaja, dkk (2019) yang menyatakan bahwa variabel *knowledge, skill, ability*, dan *attitude* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Candra, dkk (2019) memberikan hasil bahwa kepemimpinan, kemampuan intelektual, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Syahidin, et.al (2021) menyatakan bahwa *knowledge management, attitude*, dan *training* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya itu, Septiani & Kasmita (2023) memberikan hasil bahwa *knowledge management* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karima, dkk (2022) menyatakan disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

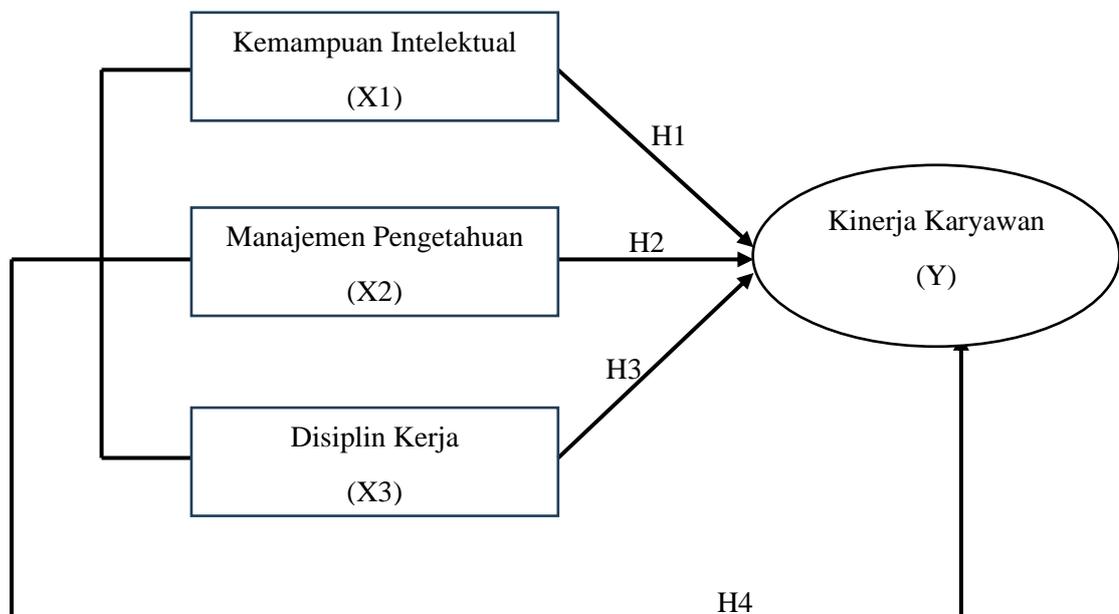
Terlepas dari penelitian yang memiliki hasil tidak signifikan dan penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki perbedaan lainnya, yang di mana fokus variabel penelitian sebelumnya tidak terintegrasi kedalam ketiga variabel dalam penelitian ini yaitu kemampuan intelektual, *knowledge management*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Widjaja, dkk (2019) hanya memfokuskan *knowledge* dan *ability*, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Candra, dkk (2019) hanya berfokus pada kemampuan intelektual, dan Syahidin, et.al (2021) berfokus pada variabel *knowledge management*. Selanjutnya Septiani & Kasmita (2023) & Karima, dkk (2022) hanya berfokus pada variabel disiplin kerja. Maka, dengan hal tersebut penelitian ini dilaksanakan dengan mengintegrasikan variabel kemampuan intelektual, *knowledge management*, dan disiplin kerja kedalam satu studi penelitian ilmiah sehingga mampu memberikan wawasan baru bagi ilmu pengetahuan sebagai suatu perbandingan terhadap penelitian sebelumnya yang berfokus pada satu variabel saja.

Pentingnya penelitian ini dilakukan dengan menekankan variabel kemampuan intelektual, *knowledge management*, dan disiplin kerja untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya dan hubungannya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan sudut pandang yang berbeda di dunia ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan yang ditinjau dari kemampuan intelektual, *knowledge management*, dan disiplin kerja. Selanjutnya dapat digunakan sebagai pedoman bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, efisiensi operasional, dan dasar pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan kepentingan penelitian yang telah dipaparkan, maka terdapat tujuan dari penelitian ini, yang pertama menentukan adanya pengaruh kemampuan intelektual secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel The Trans Resort Bali, yang kedua menentukan adanya pengaruh *knowledge management* secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel The Trans Resort Bali, yang ketiga menentukan adanya pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel The Trans Resort Bali, dan yang keempat menentukan adanya pengaruh kemampuan intelektual, *knowledge management*, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Hotel The Trans Resort Bali.

Kerangka penelitian tentang Pengaruh Kemampuan Intelektual, Manajemen Pengetahuan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Trans Resort Bali disajikan oleh penulis untuk membuat penelitian lebih mudah dipahami.

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian Mengenai Pengaruh Kemampuan Intelektual, Manajemen Pengetahuan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di The Trans Resort Bali



Sumber : Ganyang (2018;187) dan Penelitian Sebelumnya

Adapun hipotesis yang dibuat sesuai dengan latar belakang dan penelitian yang mendukung serta kerangka konsep penelitian, yaitu :

- H1 : Diduga ada dampak secara parsial antara kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan The Trans Resort Bali.
- H2 : Diduga ada dampak secara parsial antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan The Trans Resort Bali.
- H3 : Diduga ada dampak secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan The Trans Resort Bali.
- H4 : Diduga ada dampak secara bersamaan antara kemampuan intelektual, *knowledge management*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan The Trans Resort Bali.

METODE

Pada penelitian ini dilaksanakan di hotel The Trans Resort Bali, dengan menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan rumus *slovin* dengan jumlah sampel sebanyak 59 responden dari 144 populasi karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan dokumentasi, wawancara, kuisisioner, observasi, dan studi pustaka yang di mana lalu diolah menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), uji korelasi parsial, uji korelasi berganda, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji t-test, dan uji F-test.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sesuai dengan hasil pengumpulan data dan telah dilakukannya pengolahan data terhadap kuisisioner yang dikumpulkan, maka diperoleh hasil analisis data dari penelitian, sebagai berikut :

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji *Validitas* dan *Reliabilitas* Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r-hitung	Keterangan	Cronbach'Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y 1.1	0,798	<i>Valid</i>	0,664	<i>Reliabel</i>
	Y 1.2	0,736	<i>Valid</i>		
	Y 1.3	0,702	<i>Valid</i>		
	Y 1.4	0,617	<i>Valid</i>		
Kemampuan Intelektual (X1)	X 1.1	0,815	<i>Valid</i>	0,830	<i>Reliabel</i>
	X 1.2	0,792	<i>Valid</i>		
	X 1.3	0,647	<i>Valid</i>		
	X 1.4	0,686	<i>Valid</i>		
	X 1.5	0,696	<i>Valid</i>		
	X 1.6	0,740	<i>Valid</i>		
	X 1.7	0,538	<i>Valid</i>		
<i>Knowledge Management</i> (X2)	X 2.1	0,819	<i>Valid</i>	0,769	<i>Reliabel</i>
	X 2.2	0,825	<i>Valid</i>		
	X 2.3	0,839	<i>Valid</i>		
Disiplin Kerja (X3)	X 3.1	0,650	<i>Valid</i>	0,844	<i>Reliabel</i>
	X 3.2	0,728	<i>Valid</i>		
	X 3.3	0,646	<i>Valid</i>		
	X 3.4	0,719	<i>Valid</i>		
	X 3.5	0,732	<i>Valid</i>		
	X 3.6	0,707	<i>Valid</i>		
	X 3.7	0,599	<i>Valid</i>		
	X 3.8	0,779	<i>Valid</i>		

Merujuk pada hasil uji *validitas* dan *reliabilitas*, menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada variabel di setiap indikator lebih dari 0,30 dan *cronbach alpha* lebih dari 0,60 yang memiliki arti bahwa seluruh instrumen penelitian ini *valid* dan *reliabel*, maka penelitian layak dilanjutkan.

Tabel 2. Analisis Pengaruh Kemampuan Intelektual, *Knowledge Management*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 'The Trans Resort Bali'

Variabel <i>Dependent</i>	Variabel <i>Independent</i>	r (Parsial)	R (Berganda)	B	t-hitung	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Kemampuan Intelektual (X ₁)	0,460	0,843	0,209	3,838	0,001
	<i>Knowledge Management</i> (X ₂)	0,082		0,241	2,610	0,004
	Disiplin Kerja (X ₃)	0,517		0,252	4,481	0,001
Konstanta = 2,403						
Persamaan Regresi = $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$						
$Y = 2,403 + 0,209X_1 + 0,241X_2 + 0,252X_3$						
T-tabel = 1,673						
F-hitung = 45,113						
F-tabel = 2,77						
Sig. F = 0,001						
<i>Adjusted R</i> ² = 0,695 atau 69,5%						

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan memahami hubungan secara parsial dan simultan antara variabel kemampuan intelektual, *knowledge management*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di hotel The Trans Resort Bali. Sesuai dengan *output* pada analisis regresi linear berganda maka dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$; $Y = 2,403 + 0,209X_1 + 0,241X_2 + 0,252X_3$. Dari persamaan regresi tersebut dapat dijabarkan, yaitu :

- a = 2,403; memiliki arti bahwa jika kemampuan intelektual (X₁), *knowledge management* (X₂), dan disiplin kerja (X₃) ialah 0 (nol), maka kinerja karyawan akan sebesar 2,403.
- b₁ = Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,209, jika kemampuan intelektual meningkat sebesar satu (1) satuan, dengan asumsi *knowledge management* dan disiplin kerja ialah konstan.
- b₂ = Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,241, jika *knowledge management* meningkat sebesar satu (1) satuan, dengan asumsi kemampuan intelektual dan disiplin kerja ialah konstan.
- b₃ = Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,252, jika disiplin kerja meningkat sebesar satu (1) satuan, dengan asumsi kemampuan intelektual dan *knowledge management* ialah konstan.

PEMBAHASAN

Pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan. Kemampuan intelektual memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut dibuktikan dengan nilai regresi $0,209X_1$, nilai t-hitung 3,838 lebih besar dari t-tabel 1,673, dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa t-hitung terletak di area penolakan H_0 , sehingga H_1 diterima. Selanjutnya hasil penelitian ini mendeskripsikan jika kemampuan intelektual meningkat, maka kinerja karyawan di The Trans Resort Bali akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Candra dkk (2022) dan Widjaja (2019), yang menemukan bahwa kemampuan intelektual berdampak positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan.

Kemudian pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. *Knowledge management* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut dibuktikan dengan nilai regresi $0,241X_2$, nilai t-hitung 2,610 lebih besar dari t-tabel 1,673 dan taraf signifikansi $0,004 < 0,05$. Maka, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa t-hitung terletak di area penolakan H_0 , sehingga H_2 diterima. Selanjutnya hasil penelitian ini mendeskripsikan jika *knowledge management* meningkat, maka kinerja karyawan di The Trans Resort Bali akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Syahidin, et.al (2021) dan Septiani & Kasmita (2023), yang menemukan bahwa *knowledge management* berdampak positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut dibuktikan dengan nilai regresi $0,252X_3$, nilai t-hitung 4,481 lebih besar dari t-tabel 1,673 dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa t-hitung terletak di area penolakan H_0 , sehingga H_3 diterima. Selanjutnya hasil penelitian ini mendeskripsikan jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan di The Trans Resort Bali akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Karima, dkk (2022), yang menemukan bahwa disiplin kerja berdampak positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kemampuan intelektual, *knowledge management*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan mendapatkan hasil nilai F-hitung sebesar 45,113 lebih besar dibandingkan dengan nilai F-tabel 2,77, dengan persamaan regresi sebesar $Y = 2,403 + 0,209X_1 + 0,241X_2 + 0,252X_3$ dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa F-hitung terletak di area penolakan H_0 , sehingga H_4 diterima. Temuan tersebut berarti memang benar secara simultan, kemampuan intelektual, *knowledge management*, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di The Trans Resort Bali. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Candra, dkk (2022), Septiani & Kasmita (2023), dan Karima, dkk (2022), yang menemukan bahwa kemampuan intelektual, *knowledge management*, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Sebagaimana hasil dari data yang diolah hasil analisis penelitian, maka kesimpulan berikut dapat dibuat, yaitu kemampuan intelektual memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan The Trans Resort Bali, terbukti bahwa hasil nilai t-hitung 3,838 dan nilai sig. 0,001 <0,05. Dengan demikian, apabila terjadi peningkatan pada kemampuan intelektual, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kemudian variabel *knowledge management* memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan The Trans Resort Bali, terbukti bahwa hasil nilai t-hitung 2,610 dan nilai sig. 0,004 <0,05. Dengan demikian, apabila terjadi peningkatan pada *knowledge management*, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan variabel disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan The Trans Resort Bali, terbukti bahwa hasil nilai t-hitung 4,481 dan nilai sig. 0,001 <0,05. Dengan demikian, apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat serta kemampuan intelektual, *knowledge management*, dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan The Trans Resort Bali, terbukti bahwa hasil nilai F-hitung 45,113 dan nilai sig. 0,001 <0,05. Adapun besaran pengaruh pada kinerja karyawan sebesar 69,5%.

SARAN-SARAN

Menurut hasil penelitian dan analisis data, ada beberapa saran untuk manajemen hotel The Trans Resort Bali yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Saran-saran ini adalah sebagai berikut: manajemen The Trans Resort Bali diharapkan untuk membuat pembagian tugas yang lebih kompleks pada masing-masing departemen di masa depan, sehingga seluruh staf dapat bekerja dengan efektif dan melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan *job desk*. Manajemen The Trans Resort Bali juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pekerja di setiap departemen untuk berpikir logis dan memberikan pelatihan untuk mengolah pikiran dan ingatan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik kemudian manajemen The Trans Resort Bali diharapkan dapat memberikan pelatihan yang lebih baik kepada seluruh staf untuk meningkatkan kompetensi, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Ini akan memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan mereka dan membuat tujuan perusahaan lebih mudah dicapai serta manajemen The Trans Resort Bali diharapkan dapat memberikan layanan yang lebih baik kepada karyawannya di masa depan, seperti membayar mereka, memberikan kompensasi, dan memberikan apresiasi, sehingga karyawan akan merasakan timbal balik yang baik dan puas dengan pekerjaan mereka.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada seluruh pihak yang telah ikut serta dalam memberikan arahan, bimbingan, dan masukan untuk menyelesaikan penelitian serta penulisan jurnal. Penulis menyampaikan rasa syukur kepada kehadiran Tuhan Yang Maha Esa dalam membantu segala proses penulisan karya ilmiah. Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih kepada Lembaga Universitas Dhyana Pura beserta para dosen dan jajarannya yang telah memberikan dukungan perihal penyusunan Artikel Ilmiah ini. Tidak lupa penulis sampaikan terima kasih kepada kedua dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingannya kepada penulis hingga artikel ilmiah ini terselesaikan dengan baik. Terakhir penulis menyampaikan terima kasih untuk keluarga dan sahabat yang senantiasa mendukung serta memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan artikel ilmiah ini. Penulis berharap artikel ini dapat berguna bagi akademis khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Candra, V., & dkk. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Intelektual, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(2): 432-440.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Karima, N., & dkk. (2022). The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment, and Competency on The Performance of Novotel Pekanbaru Hotel Employees. *International Journal of Economics, Business, and Applications*, 7(2): 91-110.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGarfindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahman, S. & dkk, (2017). The Influence Of Motivation, Job Satisfaction, and Work Discipline On The Performance Of Sabrina City Hotel Pekanbaru. *KURS*, 2(2): pp. 138-152.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. United States: Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Septiani, S., & Kasmita. (2023). Pengaruh Knowledge Management dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pangeran City Padang. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 8(1): 23-29.
- Syahidin, R. F., & et.al. (2021). Employee Perfonmance Reviewed From Knowledge Management, Attitude, and Training At Sahid Jaya Hotel Solo. *International Journal of Economics Business and Accounting Research (IJEBAR)*.
- Widjaja, D. C., & dkk. (2019). Pengaruh Knowledge, Skill, Ability, Attitude Terhadap Kinerja Karyawan JW Marriot Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 7(2): 471-485.